

# Arbeitsrecht in Zeiten von Covid-19: Antworten auf die wichtigsten Fragestellungen für Arbeitgeber unter Berücksichtigung der jüngsten Notverordnungen

Mit verschiedenen Notverordnungen, zuletzt vom 17.03.2020 „Decreto Legge Nr. 18 – Cura Italia“ hat der italienische Gesetzgeber verschiedene Maßnahmen zur Unterstützung der Wirtschaft und der Familien verabschiedet, mit Auswirkungen insbesondere auch auf die Arbeitsbeziehungen. Nachfolgend stellen wir kurz die aktuelle Rechtslage in verschiedenen sich akut für viele Unternehmen stellenden typischen Situationen dar:

## Recht auf Homeoffice?

Zwar enthält die Verordnung des Regierungschefs (DPCM) vom 11.03.2020 die Vorgabe soweit wie möglich Rückgriff auf Homeoffice/Smartworking zu nehmen – eine echte Pflicht zur Einführung bzw. ein hartes Recht des Arbeitnehmers auf diese Arbeitsformen gibt es bislang nicht, wenngleich Arbeitgeber "angehalten" sind, soweit wie möglich Homeoffice anzuordnen, wenn die physische Anwesenheit der betreffenden Person nicht absolut erforderlich ist. Bei der Einführung von Homeoffice/Smartworking sind vorrangig solche Arbeitnehmer mit Behinderungen zu berücksichtigen.

## Recht zur Anordnung von Urlaub?

Arbeitgeber haben nach Art. 2.209 des italienischen Zivilgesetzbuches, der nach wohl einhelliger Meinung vorliegend anwendbar ist, das Recht die Nutzung von bestehenden Urlaubstagen anzuordnen.

## Welche Ansprüche hat der Arbeitnehmer, wenn über seinen Wohnort eine Quarantänemaßnahme verhängt wurde?

Nach italienischem Recht kommen in diesen Fällen die Regeln über den Krankheitsfall zur Anwendung. Allerdings kommt die quarantänebedingte Fehlzeit nicht bei der Berechnung derjenigen krankheitsbedingten Gesamtfehlzeit in Ansatz die zu einer krankheitsbedingten Kündigung berechtigen würde.

## Welche Möglichkeiten hat der Arbeitnehmer, wenn der Kindergarten oder die Schule eines Kindes geschlossen wird?

Durch die Krisengesetzgebung wurde die Möglichkeit eingeführt an bis zu 15 Tagen besondere Erlaubnistage zur Betreuung von Kindern im Alter von bis zu 12 Jahren zu nehmen; in diesen Fällen besteht Anspruch auf 50% des normalen Arbeitsentgeltes. Alternativ dazu können davon betroffene Arbeitnehmer einen „Bonus“ i.H.v. EUR 600,00 zur Beschäftigung eines Babysitters in Anspruch nehmen.

## Kurzarbeit

Überdies wurden die Voraussetzungen für die Beantragung von Kurzarbeitergeld („*cassa integrazione guadagni*“) gelockert. Begrenzt auf 9 Wochen wurden im Wesentlichen folgende Erleichterungen eingeführt:

- Anwendung auch auf Kleinbetriebe
- Überführung von bestehenden Maßnahmen des „außerordentlichen“ Kurzarbeitergeldes in ordentliches Kurzarbeitergeld
- Deutlich erleichtertes Verwaltungsverfahren
- Auszahlung des Kurzarbeitergeldes direkt durch die italienische Sozialversicherungsbehörde (INPS)
- Deutliche Ausweitung der sog. „*Cassa integrazione in deroga*“ auf eine Vielzahl von Betrieben, die normalerweise keinen Zugang zu den Regeln der Kurzarbeit haben

# Kündigungsschutz

Durch die Notverordnung „Cura Italia“ wurden beginnend mit dem 17. März 2020 für einen Zeitraum von 60 Tagen sämtliche betriebsbedingten Kündigungen (sowohl individuelle Kündigungen als auch Massenentlassungen) gestoppt; dies gilt auch für sämtliche zu diesem Zeitpunkt bereits nach dem 23. Februar 2020 in Gang gesetzten Kündigungen. Der Stopp findet unabhängig von der Mitarbeiterzahl auf sämtliche Betriebe Anwendung.

## ***Stand 25.03.2020***

*Wir weisen darauf hin, dass sich Rechtslage laufend ändern kann, sind aber bemüht die Inhalte auf dem aktuellsten Stand zu halten.*

---



### Florian Bünger, LL.M.

#### **Rechtsanwalt**

Bologna

Imola

T +39 051 0331955

F +39 051 0331946

[florian.buenger@schindhelm.com](mailto:florian.buenger@schindhelm.com)